工作资源对高校图书馆员敬业度影响机制的实证研究*

■ 康超群[1] 杨晴[2,3]
[1]湖南第一师范学院图书馆 长沙 410205 [2]华中师范大学心理学院 武汉 430079
[3]青少年网络心理与行为教育部重点实验室 武汉 430079

摘要：[目的/意义]探讨工作资源对高校图书馆员敬业度的影响与机制，以期为高校图书馆实施人力资源管理和提升图书馆员的敬业度提供参考。[方法/过程]选取湖南各高校图书馆的358名馆员为研究对象，考察工作资源对高校图书馆员敬业度的预测作用以及心理资本与组织承诺在两者之间的中介作用。[结果/结论]描述性统计与差异分析、相关分析和逐步回归分析的结果表明，不同性别的高校图书馆员在组织承诺量表得分上存在显著性差异，男性馆员组织承诺得分显著高于女性，不同性别馆员在其余得分上均不存在显著性差异。不同婚姻、年龄、学历、职位、职称者在各量表得分上均不存在显著性差异。高校图书馆员工作资源、心理资本、组织承诺与敬业度的两两相关都达到统计显著性水平。工作资源对高校图书馆员的敬业度具有正向预测作用，心理资本和组织承诺能够在工作资源对高校图书馆员敬业度的影响中起部分中介作用。丰富高校图书馆员工作资源，增进其组织支持感，增强其心理资本和组织承诺，是促进高校图书馆员敬业度提升的有效路径。

关键词：高校图书馆员 工作资源 敬业度 影响机制 实证研究
分类号：G251
DOI：10.13266/j.issn.0252-3116.2019.17.008

1 引言

在高校图书馆的组成要素中，馆员是最重要、最关键和最具活力的因素，馆员的工作积极性、主动性与创造性对高校图书馆生存与发展至关重要。佟锦红调查发现，高校图书馆员在整体上普遍存在倦怠现象，高度倦怠人数占12.04%、中度倦怠人数占27.16%、低度倦怠人数占比36.11%[1]。这不仅损害了高校图书馆员的身心健康，也妨碍了高校图书馆事业的蓬勃发展，如何激发高校图书馆员的工作积极性是高校图书馆管理者亟需考虑的重要问题。与职业倦怠相对应，敬业度（work/job engagement，又译“工作投入”）是员工工作积极性最重要的表征，也是近年来积极心理学和积极组织行为学研究的重点与热点，但图书馆学界对图书馆员敬业度的关注度不够，和其他领域相比，研究文献相对稀少。本研究拟探讨工作资源对高校图书馆员敬业度的影响并揭示影响机制，为提高高校图书馆员职业认同感、点燃其工作热情、激发其工作的积极性、降低其职业倦怠以及促进高校图书馆事业健康发展提供理论和实践参考。

2 研究回顾与提出假设

2.1 工作资源对敬业度的影响

工作资源是在资源保护理论的基础上提出的新概念，是指与工作相关的物理、心理、社会或组织资源，它可以促进达成组织目标，减少工作要求，减少相应的心理、物理努力，促进个人的成长、学习和发展[2]。A. B. Bakker等认为工作资源可以分为工作自主性、社会支持以及工作发展机会3个维度[3]。段陆生认为工作资源包含同事支持、主管支持、工作自主性和工作控制[4]。W. A. Kahn认为敬业度是组织成员控制自我以使自我与工作角色相结合，同时投入个人的情感、认知和体力的程度[5]。W. B. Schaufeli等认为敬业度包括活力、奉献和专注3个维度。活力指高水平的能量

* 本文系2015年国家社会科学基金一般项目“基于公民阅读权利保障的公共图书馆制度建设研究”（项目编号：15BTQ001）研究成果之一。
作者简介：康超群（ORCID：0000-0002-8589-1521），馆员，E-mail：472487981@qq.com；杨晴（ORCID：0000-0001-6763-2924），硕士研究生。
收稿日期：2018-10-11 修回日期：2019-01-04 本文起止页码：69-76 本文责任编辑：易飞

和恢复力，愿意为工作付出努力，不容易疲劳，面对困难时也能够坚持；奉献指高强度的工作投入，伴随有热情和对自己的工作有一种重要性的感觉，为自己的工作感到自豪和激动；专注指完全沉浸在工作中的舒适状态，其特征为感觉时间过得很快，不能将自己从工作中脱离开来[6]。W. B. Schaufeli 等研究发现，缺乏工作资源是倦怠的主要预测源，而工作投入主要是由可利用的工作资源来预测的[7]。A. B. Bakker 等的研究认为工作资源使员工产生工作投入[3]。A. B. Bakker 在对音乐教师的研究中发现，在自主性、社会支持程度、主管指导及反馈度高的学校工作的教师更可能对工作产生投入感[8]。U. E. Hallberg 等研究发现，工作资源与工作投入存在显著性相关，工作资源比工作要求对工作投入的预测效力更高[9]。我国学者张姝玥等的调查结果显示：工作资源对工作投入的各个维度都有正向预测作用，缺乏工作资源是个体工作不投入的主要原因[10]。陈玲等[11]、蒋奖[12]、江红艳等[13]的研究也得出了相同的结论。

基于上述已有的结论，本研究提出：

假设 1：高校图书馆员工作资源与其敬业度正相关并正向预测其敬业度。

2.2 心理资本在工作资源与敬业度之间的作用

心理资本作为积极心理学和积极组织行为学领域的热词，越来越受到人们的高度关注。F. Luthans 等学者认为心理资本是个体一般的核心心理能力，并符合积极组织行为学标准，通过有针对性地投资或开发这种能力，能够超越人力资本和社会资本而使个体获得竞争优势。自信、希望、乐观和韧性是心理资本构成的四大因素[14]。高校图书馆员的心理资本是其在工作中所拥有的一系列符合积极组织行为学标准的积极心理能力的集合，能够对高校图书馆员工作绩效产生积极影响[15]。L. Liu 等发现员工感知到的组织支持感越高，其心理资本水平就越高[16]。陈婉等研究认为组织支持感总分与心理资本总分呈正相关[17]。谭小红研究发现，高校图书馆员自信度与其职业倦怠呈现出负相关关系，并且前者对后者有着强烈的预测作用[18]。吴威通过实证研究证明，心理资本不仅整体和敬业度有密切的关系，而且其各个维度与敬业度高度相关[19]。田慧芳[20]、张大鹏[21]的研究结论和吴威的研究结论相似。F. Luthans 等发现心理资本在支持性组织气氛和员工绩效关系间起中介作用[22]。江红艳等的实证研究结果表明：心理资本在工作资源与工作投入之间起部分中介作用[13]。梁庆国的研究证明，知识型员工组织支持感、心理资本与工作投入 3 个总变量之间存在着显著的两两正相关关系，知识型员工心理资本在组织支持感与工作投入的关系中起部分中介作用[23]。

基于上述已有研究结论，本研究提出：

假设 2：高校图书馆员工作资源与其心理资本正相关并正向预测心理资本；

假设 3：高校图书馆员心理资本与其敬业度正相关并正向预测敬业度；

假设 4：高校图书馆员心理资本在高校图书馆员工作资源与其敬业度之间起中介作用。

2.3 组织承诺在工作资源与敬业度之间的作用

组织承诺是组织行为学研究的重要领域，最早关注员工组织承诺的是美国社会学家 H. S. Becker[24]。R. M. Kanter 认为组织承诺是组织中个体对其所就职的组织在情感上的忠诚，以及在本组织去留成本与收益进行权衡后愿意继续留在该组织的意向[25]。鲁汉玲将组织承诺定义为“个体对一个特定组织及其目标的认同以及希望维持组织成员身份的一种态度[26]”。高校图书馆员的组织承诺是指馆员强烈认同图书馆的奋斗目标、价值观和长远规划，愿意为图书馆的利益而付出更多的努力，并明确希望能够继续成为图书馆的一分子[27]。目前得到广泛认可的是 J. P. Meyer 和 N. J. Allen 总结归纳的组织承诺三因素模型：情感承诺（员工对组织的情感依赖、认同和投入）、持续承诺（员工对离开组织所带来的损失的认知）和规范承诺（反映员工对继续留在组织的义务感）[28]。L. M. Shore 和 S. J. Wayne 的实证结果则显示了个体对组织支持的感知与其承诺的正相关关系[29]。刘小平等的实证研究发现，组织支持与组织承诺中的情感承诺相关系数高达 0.71[30]。景晶的实证结果表明：工作本身、领导、同事对感情承诺具有显著预测力，工作本身、工作条件对规范承诺具有显著预测力[27]。卢纪华等的研究表明，组织承诺与知识型员工敬业度正相关，即组织承诺越高，知识型员工敬业度越高[31]。王静等的研究结果表明：组织承诺在初中教师心理资本与工作投入之间回归效应显著，为二者之间重要的中介变量[32]。庞秀英等的研究结果证明，医院支持性人力资源实践对医务工作的敬业度不存在直接正向促进关系，而是通过组织承诺这一中介变量正向作用于敬业度[33]。梁琰青的研究发现：组织承诺在组织支持感与敬业度之间起中介的作用[34]。

基于上述已有研究结论，本研究提出：

假设5:高校图书馆员工作资源与其组织承诺正相关并正向预测组织承诺;

假设6:高校图书馆员组织承诺与其敬业度正相关并正向预测敬业度;

假设7:高校图书馆员组织承诺在高校图书馆员工作资源与其敬业度之间起中介作用。

研究假设框架如图1所示:

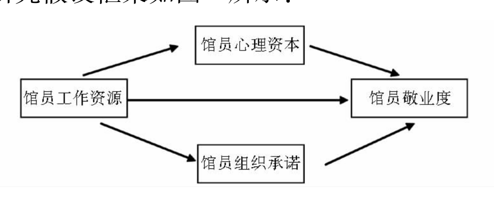


图1 研究假设框架

3 研究方法

3.1 研究对象

采用方便取样的方法,向湖南各高等院校图书馆员发放问卷430份,回收问卷404份,回收率94%,其中有效问卷358份,问卷有效率88.6%。男性占比24%、女性占比76%;未婚人口占比13.1%、已婚人士占86.9%;25岁及以下占5%、26－35岁占21.3%、36－45岁占33.5%、46岁及以上占40.2%;高中及以下学历人口占比1.3%、大专学历占比13.7%、本科学历占比60.1%、硕士及以上占24.9%;助理馆员占比27.7%、馆员或者中级职称者占比44.4%、副高级职称者占比18.4%、正高级职称者占比1.4%、其他占比8.1%;基层图书馆员占比81%、部门主任占比15.4%、高校图书馆领导占比3.6%。

3.2 研究工具

3.2.1 工作资源量表 采用在学术界被广泛使用的由段陆生编制的工作资源量表[4],该量表分为同事支持、主管支持、工作独立和工作控制感4个维度,共有15个题目(例题"在需要的时候我可以向同事请求帮助"),采用Likert 5点计分,得分越高代表个体工作资源得分越高。段陆生等自检该量表的内部一致性系数 $\alpha=0.811$、$\chi2/df=2.920$、RMSEA $=0.084$、CFI $=0.787$、TLI $=0.734$、IFI $=0.793$、NFI $=0.716$[4]。本研究对量表进行验证性因素检验,结果表明拟合指标较好($\chi2/df=4.46$,RMSEA $=0.09$,GFI $=0.88$,CFI $=0.92$,TLI $=0.89$,NFI $=0.90$)。本研究中,分量表同事支持内部一致性 α 系数为0.75,主管支持内部一致性 α 系数为0.80,工作独立内部一致性 α 系数为0.81,工作控制感内部一致性 α 系数为0.88,总量表内部一致性 α 系数为0.94。该量表具有良好的内部一致性信度。

3.2.2 敬业度量表 采用由W. B. Schaufeli和M. Salanova等编制、张轶文和甘怡群根据中国文化背景修订的敬业度量表UWES(the Utrecht Work Engagement Scale)。该量表共有活力、奉献和专注3个维度,共9个题目(例如"工作中我充满能量"),采用Likert 5点计分,得分越高代表个体敬业度得分越高。张轶文等自检修订后的中文版UWES的3个分量表的Cronbachα 系数分别为0.767(活力)、0.735(奉献)和0.753(专注)。$\chi2=118.13$、$df=76$、CFI $=0.97$、GFI $=0.94$、NFI $=0.93$、AGFI $=0.91$、PGFI $=0.60$、RMSEA $=0.046$[35]。张轶文和甘怡群修订的UWES是我国应用最广泛的敬业度(工作投入)量表之一,被证明有很好的效度与信度。本研究对量表进行验证性因素分析,结果表明拟合指标较好($\chi^2/df=3.92$,RMSEA $=0.09$,CFI $=0.98$,GFI $=0.95$,TLI $=0.97$,NFI $=0.97$)。在本研究中,活力分量表内部一致性 α 系数为0.90,奉献分量表内部一致性 α 系数为0.89,专注分量表内部一致性 α 系数为0.89,敬业度总量表内部一致性 α 系数为0.95。该量表具有良好的内部一致性信度。

3.2.3 心理资本量表 采用由F. Luthans等编制的、中国人民大学李超平翻译并修订的心理资本量表,该量表由自我效能感(自信)、希望、乐观和坚韧4个维度构成,共24个题(例题"我相信自己能分析长远的问题,并找到解决方案"),采用Likert 5点计分,得分越高代表个体心理资本得分越高。该问卷被中外各学术界广泛采用,诸多研究者如杨岚[36]检验该量表具有良好的信度和效度。本研究对量表进行验证性因素分析,结果表明拟合指标较好($\chi2/df=3.64$,RMSEA $=0.08$,CFI $=0.91$,GFI $=0.84$,TLI $=0.90$,NFI $=0.88$)。本研究中,分量表自我效能感的内部一致性 α 系数为0.91,希望内部一致性 α 系数为0.90,坚韧内部一致性 α 系数为0.76,乐观内部一致性 α 系数为0.65,心理资本总量表内部一致性 α 系数为0.94。该量表具有良好的内部一致性信度。

3.2.4 组织承诺量表 采用被中外学术界广泛使用的由J. P. Meyer等编制、N. J. Allen等修订的组织承诺量表,该量表由情感承诺与继续承诺(例如"即使我想离开单位,我现在也很难离开")两个分量表构成,共12个题目,采用Likert 5点计分。很多学者如陶咏梅检验该量表有良好的信度和效度[37]。本研究对量表进行验证性因素分析,结果表明拟合指标较好($\chi^2/$

df = 3.37, RMSEA = 0.08, CFI = 0.97, GFI = 0.93, TLI = 0.95, NFI = 0.95)。在本研究中，分量表继续承诺内部一致性 α 系数为 0.89，情感承诺内部一致性 α 系数为 0.94，总量表内部一致性 α 系数为 0.89，该量表具有良好的内部一致性信度。

3.3　数据处理与检验

本研究使用 SPSS21.0、AMOS21.0 作为统计分析工具，对数据进行相应分析及检验。

研究中所有数据来自被试的自我报告，可能会存在共同方法偏差(common meathod biases)，为了提高研究的严谨性，采用周浩和龙立荣所推荐的方法进行共同方法偏差检验[38]。采用验证性因素分析，将所有测量项目负荷于一个共同潜因子，结果显示模型拟合不良(χ^2/df = 4.77, RMSEA = 0.10, CFI = 0.65, GFI = 0.44, TLI = 0.63, NFI = 0.59)，该结果表明共同方法偏差不严重。

4　研究结果

4.1　湖南高校图书馆员心理资本、组织承诺、工作资源与敬业度人口统计学变量上的差异比较

对各变量进行描述性统计分析及差异检验，结果发现不同性别馆员在组织承诺量表得分上存在显著性差异，男性馆员组织承诺得分显著高于女性馆员(t = 2.01, p = 0.045)，不同性别图书馆员在其余得分上均不存在显著性差异。方差分析结果也表明不同婚姻、年龄、学历、职位、职称者在各量表得分上均不存在显著性差异(p > 0.05)，具体结果如表 1 – 表 3 所示：

表 1　湖南高校图书馆员各量表得分描述性统计结果($M \pm SD$)及差异检验(一)

量表	男	女	t	未婚	已婚	t
A	3.83 ±0.59	3.90 ±0.65	−0.85	3.80 ±0.57	3.89 ±0.64	−0.93
B	3.67 ±0.73	3.48 ±0.77	2.01 *	3.45 ±0.78	3.54 ±0.76	−0.79
C	3.95 ±0.69	3.84 ±0.72	1.18	3.86 ±0.74	3.87 ±0.71	−0.09
D	4.01 ±0.82	4.00 ±0.83	0.10	3.88 ±0.87	4.02 ±0.82	−1.16

注：A 代表心理资本，B 代表组织承诺，C 代表工作资源，D 代表敬业度，$^{*}p$ < 0.05，$^{**}p$ < 0.01，$^{***}p$ < 0.001，下同

4.2　高校图书馆员心理资本、工作资源、敬业度与组织承诺相关分析

相关分析结果发现，4 个变量之间都呈显著正相关，其中高校图书馆员心理资本和其组织承诺相关系数为 0.47，呈中等程度显著相关，其他变量之间相关系数都处于 0.6 – 0.8 之间，呈显著相关，结果见表 4。

表 2　湖南高校图书馆员各量表得分描述性统计结果($M \pm SD$)及差异检验(二)

量表	25 岁及以下	26 – 35 岁	36 – 45 岁	46 岁及以上	F	高中及以下	大专	本科	硕士及以上	F
A	3.69 ±0.44	3.77 ±0.59	3.87 ±0.72	3.96 ±0.59	2.10	3.90 ±0.47	3.90 ±0.51	3.87 ±0.67	3.89 ±0.61	0.05
B	3.72 ±0.51	3.55 ±0.85	3.42 ±0.78	3.58 ±0.72	1.44	3.60 ±0.52	3.61 ±060	3.51 ±0.79	3.52 ±0.80	0.24
C	4.02 ±0.46	3.86 ±0.78	3.87 ±077	3.85 ±0.66	0.29	3.96 ±0.62	3.90 ±0.65	3.84 ±0.69	3.92 ±0.80	0.40
D	3.81 ±0.72	3.89 ±0.86	3.98 ±0.84	4.11 ±0.80	1.64	4.29 ±0.61	4.08 ±0.74	4.01 ±0.85	3.93 ±0.81	0.54

表 3　湖南高校图书馆员各量表得分描述性统计结果($M \pm SD$)及差异检验(三)

量表	助理馆员	馆员	副研究馆员	研究馆员	其他	F	基层图书馆员	部门主任	高校图书馆领导	F
A	3.85 ±0.51	3.86 ±0.72	4.00 ±0.62	4.35 ±0.45	3.74 ±0.50	1.72	3.86 ±0.64	3.93 ±0.61	4.19 ±0.43	1.97
B	3.51 ±0.65	3.51 ±0.84	3.59 ±0.78	3.40 ±0.45	3.60 ±0.71	0.26	3.50 ±0.78	3.68 ±0.71	3.49 ±0.51	1.19
C	3.95 ±0.58	3.80 ±0.80	3.90 ±0.75	4.02 ±0.43	3.88 ±0.63	0.72	3.83 ±0.75	4.03 ±0.56	4.03 ±0.43	2.17
D	4.03 ±0.66	3.91 ±0.94	4.17 ±0.78	4.46 ±0.64	3.97 ±0.77	1.57	4.00 ±0.84	4.03 ±0.79	4.07 ±0.59	0.07

表 4　变量相关结果

变量	M	SD	A	B	C
A	3.88	0.63			
B	3.53	0.76	0.47 **		
C	3.87	0.72	0.70 **	0.63 **	2019
D	4.01	0.83	0.76 **	0.66 *	0.76 **

4.3　心理资本、组织承诺在高校图书馆员工作资源与其敬业度之间的中介作用分析

本研究使用偏差校正的百分位 Bootstrap 法，通过抽取 5 000 个 Bootstrap 样本估计中介效应的 95% 置信区间，进行完整的多重中介效应分析。结果表明心理资本和组织承诺在工作资源与敬业度关系之间呈并行中介作用。采用 Hayes 编制的 SPSS 宏[39]，并在控制样本的性别的基础上进行中介效应分析。

对工作资源、心理资本、组织承诺、敬业度之间的中介效应进行检验(见表 5)，首先，工作资源对敬业度的直接效应显著(β = 0.76, p < 0.001)，假设 1 得到验证。心理资本在工作资源与敬业度之间的中介效应的

95%置信区间为［0.23，0.38］，不包括0，因此，心理资本在工作资源与敬业度之间存在显著的部分中介效应，中介效应量为39.91%，假设2、3、4得到验证。同理，组织承诺在工作资源与敬业度之间的中介效应的置信区间为［0.12，0.24］，不包括0，组织承诺在工作资源和敬业度之间存在显著的部分中介效应，中间效应量为22.88%，总的中介效应也显著，95%的置信区间为［0.39，0.57］。总的中介效应量为62.8%。假设5、6、7验证成立。具体效应见图2。

表5　心理资本和组织承诺的中间效应检验

回归方程		整体拟合指数			回归系数显著性	
结果变量	预测变量	R	R^2	F	β	t
敬业度	性别	0.76	0.58	170.45 ***	0.10	1.36
	工作资源				0.76	18.46 ***
心理资本	性别	0.71	0.50	104.88 ***	0.21	2.56 *
	工作资源				0.72	13.72 ***
组织承诺	性别	0.64	0.41	87.00 ***	-0.16	-1.73
	工作资源				0.66	13.00 ***
敬业度	性别	0.85	0.73	201.76 ***	0.05	0.77
	工作资源				0.28	4.95 ***
	心理资本				0.43	9.57 ***
	组织承诺				0.26	6.80 ***

注：所使用变量均为标准化后的变量

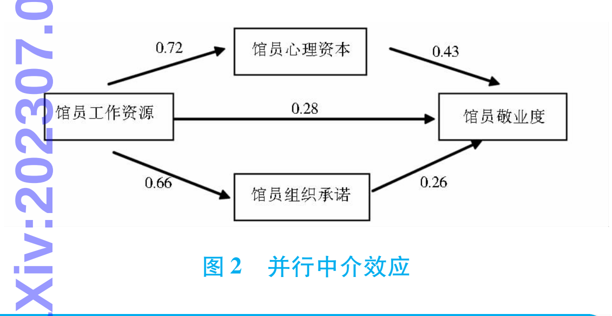


图2　并行中介效应

5　讨论与启示

5.1　讨论

5.1.1　高校图书馆员工作资源与其敬业度关系分析

本研究发现高校图书馆员工作资源与其敬业度显著正相关并能正向预测敬业度，这表明高校图书馆员工作资源与其敬业度联系紧密，高校图书馆员拥有的工作资源越多，组织支持感越强，那么他们的敬业度就越高，馆员的敬业度随着其工作资源的增多而增强。这与W. B. Schaufeli等[7]、A. B. Bakker[8]、张姝玥等[10]、陈玲等[11]、蒋奖等[12]、江红艳等[13]的研究结论一致。根据工作特征理论，技能多样性、工作重要性、自主性、反馈、完整性等与工作有关的因素或属性称为工作特征，工作特征将激发三种关键心理状态，即使员工体验到工作的意义，感知到工作中的责任并了解工作的结果，通过强化这些工作特征，可以增强其内在的工作动力，使员工与工作岗位之间产生积极的心理互动，从而达到激励员工的目的[40]。当高校图书馆员所从事的工作自主性与独立性强、受到主管和同事支持力度大时，馆员就能够感受到组织和同事对自身的信任及工作责任的重要性，进而体验到更大的工作价值，同时更能明确工作目标，厘清工作思路，激发工作热情，缓解工作紧张，减少工作倦怠，补充工作能量，最终促使他们更加有活力、主动、专注地投入到工作中去。

5.1.2　高校图书馆员工作资源与其心理资本、组织承诺的关系分析　本研究发现，高校图书馆员工作资源与其心理资本、组织承诺显著正相关并能正向预测其心理资本与组织承诺。这意味着高校图书馆员工作资源与其心理资本、组织承诺联系紧密，高校图书馆员拥有的工作资源越多，那么他们的心理资本就越强、组织承诺就越高。高校图书馆员的心理资本与组织承诺随着其工作资源的增多而增强。这与L. Liu[16]、L. M. Shore和S. J. Wayne[29]、刘小平等[30]、景晶[27]、卢纪华等[31]、陈婉等[17]等的研究结论一致。如果高校图书馆提供领导与同事支持、工作自主以及专业发展机会等丰富的工作资源，馆员就会认为自己的工作独立性和自主性强，工作控制感高，领导和同事积极支持他们，他们感到了尊重与信任，心理需求得到更大满足，这必然会增强高校图书馆员的自我效能感，带动他们的工作热情，提高他们的工作韧性，点燃他们的职业生涯希望。根据人际交往的互惠原则，先有高校图书馆组织对馆员的承诺，然后才会有馆员对高校图书馆组

织的承诺。从本质上讲,工作资源的实质就是高校图书馆组织对馆员的承诺。高校图书馆领导和同事给馆员以支持,提供独立的、自主、丰富的工作环境,作为人际互换互惠,高校图书馆员尊重、认同、归属等社会——情感需要得到极大满足,馆员由于感知到领导和同事的理解支持和对其能力的肯定而产生积极的情感,一种为高校图书馆目标与利益达成做出贡献的使命感与责任感油然而生,高校图书馆员会更加信任、认同、忠诚于高校图书馆组织,以加倍努力的工作来回报高校图书馆组织,亦即表现出强烈的组织承诺。

5.1.3 高校图书馆员心理资本、组织承诺水平与其敬业度关系 本研究发现高校图书馆员心理资本、组织承诺与其敬业度显著正相关并能正向预测敬业度。这意味着高校图书馆员心理资本、组织承诺与其敬业度联系紧密,高校图书馆员的心理资本与组织承诺越高,他们的敬业度也越高。馆员的敬业度随着心理资本与组织承诺的增强而增高。这与谭小红[18]、吴威[19]、田慧芳[20]、张大鹏[21]等的研究结论一致。高自我效能感会增强高校图书馆员的工作动力,使他们坚信未来的美好,对工作充满乐观的期待,遇到困难险阻时坚忍不拔,能感知服务工作的价值与意义,渴望成功,盼望成长,这样会大大提高馆员的活力与专注度,他们会以积极热情的态度对待工作,倾其所有的精力和时间投入工作中。组织承诺关注的是高校图书馆员与图书馆组织的情感,敬业度强调的是高校图书馆员对工作的认知与投入。而工作和组织之间密不可分,高校图书馆员对图书馆的情感越深,信任感越强,忠诚度越高,越觉得有义务和有责任献身工作。具有高组织承诺的高校图书馆员对工作的投入程度越深,动力越强,活力越足,奉献就越大,专注度越高,亦即高承诺导致高敬业。

5.1.4 心理资本与组织承诺在高校图书馆员工作资源与敬业度之间的中介作用分析 本研究发现,心理资本与组织承诺在高校图书馆员工作资源与敬业度之间起部分中介作用。这意味着高校图书馆员工作资源不仅直接影响其敬业度,也会通过影响其心理资本与组织承诺间接影响敬业度,亦即工作资源强的高校图书馆员,自我效能感更强、越达观、越坚韧,对未来充满希望,他们更容易认同、信任、忠诚于图书馆组织,会更积极、热情、专注与充满活力地投入工作。这与F. Luthans等[22]、江红艳等[13]、庞秀英等[33]、梁琰青[34]、梁庆国[23]等的研究结论一致。根据心理契约理论,心理契约是组织与员工之间一系列相互期望的总和,是一种隐含的、未公开的、未成文的契约[41]。当高校图书馆管理者能清楚地了解图书馆员的期待并尽最大的努力最大程度地予以满足,高校图书馆员感受到高校图书馆满足了他们的期望,真切地感受到组织的支持,馆员就会尽力满足高校图书馆组织的期待,积极履行组织承诺,热情主动地投入工作,为图书馆的发展贡献自己的绵薄之力。根据社会交换理论与互惠原则,组织或者同事给个体提供工具性支持(如物质支持、福利支持等)、社会情感支持(如尊重、信任等)与工作支持(如工作自主与独立等)等工作资源时,接受资源的个体会用与其所接受的价值相当的资源回报给资源提供者。这意味着高校图书馆领导与同事给图书馆员提供支持,使其工作独立与自主,当高校图书馆员感知到图书馆领导与同事给予的支持,他们的自我存在感和价值感得到增强,心理需要得到极大满足,心理资本也随之提高,同时,作为互惠与回报,高校图书馆员会越发认同、信任、忠诚于图书馆,进而对高校图书馆组织产生较强的责任感和义务感,愿意兢兢业业、尽职尽责,以饱满的工作热情与积极主动的态度投入高校图书馆的工作。反之,高校图书馆员的高敬业度会增强高校图书馆对馆员的支持,给高校图书馆员提供更多的工作资源,增加馆员的组织支持感,而这样又会增强图书馆馆员心理资本,提高馆员的组织承诺水平,从而相互形成良性的双向互动。

5.2 启示

本研究发现,高校图书馆员工作资源不仅直接影响其敬业度,而且会通过影响其心理资本与组织承诺间接影响敬业度。因此提高高校图书馆员敬业度,关键是要丰富高校图书馆员的工作资源,增强其组织支持感。本研究还发现,高校图书馆员工作资源、领导支持、同事支持、工作独立、工作控制感得分为3.87、3.63、4.10、4.02、3.73,处于中等偏上水平,还有较大的提升空间。高校图书馆在进行人力资源管理时,要为高校图书馆员提供丰富而合理的工作资源,强化对馆员的组织支持与个人支持,提高其工作独立性与自主性,减少对其工作的控制性,增进其组织支持感,这样会增强图书馆员的心理资本。作为交换,高校图书馆员会产生回报图书馆组织和个人的责任感、义务感与道德感,愿意增强其敬业度来报答组织与个人,亦即更愿意以饱满的工作热情与激情,十分专注地投入到

工作中去,最终提高图书馆组织的工作绩效和服务品质。

致谢:本文在撰写过程中,得到湖南第一师范学院心理学教授黄任之博士的悉心指导,谨表谢忱!

参考文献:

[1] 佟锦红.不同职称高校图书馆员职业倦怠调查分析[J]. 图书馆研究, 2017, 47(4): 28－32.

[2] DEMEROUTI E, BAKKER A B, NACHREINER F, et al. The job demands-resources model of burnout[J]. Journal of applied psychology. 2001, 86(3): 499－512.

[3] BAKKER A B, DEMEROUTI E, VERBEKE W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance[J]. Human resource management, 2004, 43(1): 83－104.

[4] 段陆生. 工作资源、个人资源与工作投入的关系研究[D]. 郑州:河南大学, 2008.

[5] KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. Academy of management journal, 1990, 33(4): 692－724.

[6] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZALEZ-ROMA V, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach[J]. Journal of happiness studies, 2002, 3(1): 71－92.

[7] SCHAUFELI W B, BAKKER A B. Job demands, job resources, and their relationship withburnout and engagement: a multi - sample study[J]. Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior, 2004, 25(3): 293－315.

[8] BAKKER A B. Flow among music teachers and their students: the crossover of peak experiences[J]. Journal of vocational behavior, 2005, 66(1): 26－44.

[9] HALLBERG U E, JOHANSSON G, SCHAUFELI W B. Type a behavior and work situation: associations with burnout and work engagement[J]. Scandinavian journal of psychology, 2007, 48(2): 135－142.

[10] 张姝玥,许燕,王芳. 工作要求、工作资源对警察的工作倦怠和工作投入的预测作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2007, 15(1): 14－16.

[11] 陈玲,傅纳,王瑞. 工作资源对特殊教育教师工作投入的预测作用[J]. 中国特殊教育, 2010(1): 48－54.

[12] 蒋奖,李幸路,林丹瑚,等. 证券从业人员工作要求、工作资源与工作投入的关系[J]. 中国临床心理学杂志, 2010, 18(1): 122－124.

[13] 江红艳,孙配贞,何浏. 工作资源对企业研发人员工作投入影响的实证研究——心理资本的中介作用[J]. 科技进步与对策, 2012, 29(6): 137－141

[14] LUTHANS F, LUTHANS K W, LUTHANS B C. Positive psychological capital: beyond human and social capital[J]. Business horizons. 2004, 47(1): 45－50.

[15] 王芳,张辉. 高校图书馆员心理资本:概念、测量及其有效性研究[J]. 中国图书馆学报. 2015, 41(2): 41－55.

[16] LIU L, CHANG Y, FU J, et al. The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study[J]. BMC public health, 2012, 12(1): 219－227.

[17] 陈婉,尚鹤睿,曾科,等. 社会工作者心理资本在组织支持感与职业倦怠间的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志,2014(7): 1063－1064.

[18] 谭小红. 高校图书馆员自我效能感实证研究[D]. 重庆:重庆大学, 2009.

[19] 吴威. 员工心理资本对其敬业度的影响研究[D]. 西安:西北大学, 2009.

[20] 田慧芳. 医务人员心理资本、组织承诺与敬业度的关系研究[J]. 人力资源管理, 2016(7): 259－261.

[21] 张大鹏. 小微企业员工心理资本、敬业度与工作绩效关系的研究[D]. 烟台:鲁东大学, 2016.

[22] LUTHANS F, NORMAN S M, AVOLIO B J, et al. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship[J]. Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior, 2008, 29(2): 219－238.

[23] 梁庆国. 知识型员工组织支持感对其工作投入的影响[D]. 杭州:浙江理工大学, 2017.

[24] BECKER H S. Notes on the concept of commitment[J]. American journal of sociology, 1960, 66(1): 32－40.

[25] KANTER R M. Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities[J]. American sociological review, 1968, 33(4):499－517.

[26] 鲁汉玲. 企业科技人员组织承诺的实证研究[J]. 企业经济, 2009(7): 68－71.

[27] 景晶. 人口统计学变量下的高校图书馆员组织承诺调查研究[J]. 图书情报知识, 2010(3): 17－23.

[28] MEYER J P, ALLEN N J. Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations[J]. Journal of applied psychology, 1984, 69(3): 372－378.

[29] SHORE L M, WAYNE S J. Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support[J]. Journal of applied psychology, 1993, 78(5): 774－780.

[30] 刘小平,王重鸣, BRIGITTE C P. 组织承诺影响因素的模拟实验研究[J]. 中国管理科学,2002(6):98－101.

[31] 卢纪华,陈丽莉,赵希男. 组织支持感、组织承诺与知识型员工敬业度的关系研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2013, 34(1): 147－153.

[32] 王静,罗小兰. 初中教师心理资本、组织承诺与工作投入三者关系的实证研究[J]. 教育学术月刊, 2015(1): 97 - 101.

[33] 庞秀英,田慧芳. 医院支持性人力资源、组织承诺与医务工作者敬业度关系研究[J]. 中国医院管理, 2013, 33(6): 59 - 61.

[34] 梁琰青. 组织支持感、组织承诺与敬业度关系的研究[D]. 广州:华南理工大学, 2014.

[35] 张轶文,甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志,2005, 13(3): 268 - 270.

[36] 杨岚. 心理资本对组织公民行为的影响研究[D]. 南京:南京理工大学, 2010.

[37] 陶咏梅. 组织创新气氛、个体学习能力和组织承诺、个体创新行为关系研究[D]. 长春:吉林大学, 2013.

[38] 周浩,龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法[J]. 心理科学进展, 2004, 12(6): 942 - 950.

[39] HAYES A F. Process: an analytical primer and computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling[EB/OL]. [2018 - 08 - 16]. http://www.afhayes.com/ public/process2012.pdf.

[40] 杨红明. 工作特征对员工敬业度作用机制研究:基于心理需求中介的视角[J]. 暨南学报(哲学社会科学版), 2012, 34(11): 106 - 114.

[41] 杜立军. 基于互惠原则的企业员工间的双向承诺[J]. 知识经济, 2013(16): 121 - 122.

作者贡献说明:

康超群:负责数据收集与输入,参与部分数据统计与分析,设计论文整体研究框架,撰写论文;

杨晴:负责数据统计与分析,修改部分内容。

An Empirical Research on the Influence Mechanism of Work Resources on University Librarians' Engagement

Kang Chaoqun[1]　Yang Qing[2,3]

[1] Hunan No. 1 Normal School library, Changsha 410205

[2] School of Psychology, Central China Normal University, Wuhan 430079

[3] Key Laboratory of Adolescent Cyberpsychology and Behavior, Ministry of Education, Wuhan 430079

Abstract: [**Purpose/significance**] The paper explored the influence and mechanism of work resources on the engagement of university librarians, to provide reference for the implementation of human resource management in university libraries and the promotion of the engagement of librarians. [**Method/process**] 358 librarians in Hunan university libraries were selected as the research objects. The research investigated the predictive role of work resources on librarians' engagement as well as the mediating role of psychological capital and organizational commitment. [**Result/conclusion**] The results indicated that there were significant group differences in organizational commitment on different genders. The scores of male were significantly higher than female, and there was no significant difference in other scores among librarians of different genders. There was no significant difference in the scores of each scale among different marriage, age, educational background, position and professional title. The correlation coefficient of all variables has reached a statistically significant level. Work resources have significant direct impact on librarians' engagement. The relationship between work resources and work engagement is partially mediated by psychological capital and organizational commitment. Enriching the working resources of university librarians, enhancing their sense of organizational support, and enhancing their psychological capital and organizational commitment are the effective ways to promote the professional engagement of university librarians.

Keywords: university librarians　working resources　engagement　impact mechanism　empirical research